

一品红药业集团股份有限公司

2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法

一品红药业集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步健全公司经营机制，完善公司的法人治理结构，形成良好、均衡的薪酬考核体系，建立股东与核心骨干人员之间的利益共享、风险共担机制，确保公司未来发展战略和经营目标的实现，为股东带来更为持久、丰厚的回报，制定了《公司 2025 年股票期权激励计划（草案）》（以下简称“本次激励计划”）。

为保证本次激励计划的顺利实施，根据《公司法》《证券法》《上市公司股权激励管理办法》等有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定，并结合公司的实际情况，制定了《2025 年股票期权激励计划实施考核管理办法》（以下简称“本办法”）。

一、考核目的

通过对公司核心骨干人员进行工作业绩、能力态度等方面工作绩效的全面评估，保证公司本计划的顺利进行，同时，健全公司激励对象绩效评价体系，促进激励对象诚信、勤勉地开展工作，确保公司发展战略和经营目标的实现，促进公司的可持续发展。

二、考核原则

考核评价以公开、公平、公正的原则为基础，严格按照本办法和激励对象的业绩进行评价，以实现本次激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次激励计划的所有激励对象，包括公司核心骨干人员。所有激励对象必须在本次激励计划的有效期内与公司或公司的控股子公司存在聘用或劳动关系。公司监事、独立董事不得参与本次激励计划。

四、考核工具

《绩效考核评分表》——适用于所有激励对象。结合公司本次激励计划业绩指标，基于相关岗位和相应职责，形成考核周期内需要完成的任务和预定达到目标的书面约定。

五、考核机构

(一) 公司董事会负责制订与修订本办法，并授权董事会薪酬与考核委员会负责领导、组织、实施对激励对象的考核工作。

(二) 董事会薪酬与考核委员会接受董事会授权，负责组织和审核考核工作，并监督考核结果的执行情况。

(三) 公司人力资源部、财务部、审计部等相关部门负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(四) 公司人力资源部、财务部、审计部等相关部门负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总。

(五) 公司董事会薪酬与考核委员会对激励对象的考核结果进行审议并做出决议。

六、考核程序

(一) 每一考核年度年初，董事会薪酬与考核委员会工作组与公司人力资源部、财务部、审计部等相关职能部门，根据工作计划等内容，确定激励对象当年的年度考核指标，作为年度考核的重要的依据，报董事会薪酬与考核委员会备案。

(二) 公司人力资源部、财务部、审计部等相关部门在考核年度末负责相关数据的收集和提供，并对数据的真实性和可靠性负责。

(三) 公司人力资源部、财务部、审计部等相关部门在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，负责激励对象考核分数的计算、考核结果的材料汇总，并在此基础上形成绩效考核报告。

(四) 公司人力资源部、财务部、审计部、董事会办公室等相关部门将对本次激励计划激励对象的绩效考核报告提交公司薪酬与考核委员会审议，并由其做出决议。

(五) 公司人力资源部将考核结果反馈给各激励对象，如激励对象对考核结果持有异议，可在考核结果反馈之日起 3 个工作日内向人力资源部提出申诉，人力资源部可根据实际情况对其考核结果进行复核，如确实存在不合理因素，可向薪酬与考核委员会提出建议，由薪酬与考核委员会确定最终考核结果。最终考核结果将由董事会存档，并作为本次激励计划行权实施的依据。

七、考核期间与次数

(一) 考核期间

本次激励计划股票期权行权公司层面及个人绩效考核年度为 2025-2027 年。

(二) 考核次数

本次激励计划的考核年度为 2025-2027 年三个会计年度，每个会计年度考核一次。

八、绩效考核指标

公司本次激励计划授予的股票期权分三期行权。在本次激励计划有效期内分年度进行绩效考核，以达到绩效考核目标作为激励对象的行权条件。各年度绩效考核目标如下表所示：

(一) 公司层面考核内容

授予股票期权各年度绩效考核目标如下表示：

行权期	考核年度	业绩考核目标
第一个行权期	2025 年	公司需满足下列任一条件： 1、以 2023 年为基准年，公司 2025 年考核利润增长率不低 32%； 2、2025 年新获批一个创新药 IND（临床试验申请）； 3、2025 年获得药品注册批件数量不少于 10 个。
第二个行权期	2026 年	公司需满足下列任一条件： 1、以 2023 年为基准年，公司 2026 年考核利润增长率不低 52%； 2、2026 年新获批一个创新药 IND（临床试验申请）； 3、2026 年获得药品注册批件数量不少于 10 个。
第三个行权期	2027 年	公司需满足下列任一条件： 1、以 2023 年为基准年，公司 2027 年考核利润增长率不低 75%； 2、2027 年新获批一个创新药 IND（临床试验申请）； 3、2027 年获得药品注册批件数量不少于 10 个。

注：1、上述业绩考核目标不构成公司对任何投资者的业绩预测和承诺；
2、根据经审计的 2023 年年度审计报告，2023 年考核利润基数为 45,201.13 万元。

(二) 激励对象个人考核内容

激励对象的绩效考核结果划分为优秀、良好、较好、不合格四个档次，考核评价表适用于考核对象。届时根据下表确定激励对象的行权比例：

考核评级	优秀	良好	较好	不合格
标准系数	100%	90%	75%	0%

如果公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票数量×标准系数。

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，

由公司注销，不可递延至下一年度。

九、考核结果的应用

如果公司层面业绩考核达标，激励对象当年实际行权的股票期权数量=个人当年计划行权的股票数量×标准系数。

激励对象按照个人当年实际行权数量行权，考核当年不能行权的股票期权，由公司注销，不可递延至下一年度。

十、考核结果管理

（一）董事会薪酬与考核委员会须保留绩效考核所有考核记录，保存期限至少为五年，对于超过保存期限的文件与记录，由薪酬与考核委员会统一销毁。

（二）为保证绩效激励的有效性，绩效考核记录不允许涂改，若需重新修改或重新记录，须当事人签字。

（三）考核人应对被考核的激励对象进行客观、公正的评价，违反上述责任义务的，薪酬与考核委员会将予以警告扣分；情节严重的，薪酬与考核委员会将取消考核人资格。

十一、附则

（一）本办法由董事会负责制订、解释及修订。若本办法与日后发布实施的法律、行政法规和部门规章存在冲突的，则以日后发布实施的法律、行政法规和部门规章规定为准。

（二）本办法经公司股东大会审议通过并自本次激励计划生效后实施。

一品红药业集团股份有限公司董事会

2025年2月10日